



Helsingin seurakuntayhtymä

Henkilöstökertomus 2025

+ KIRKKO HELSINGISSÄ
KYRKAN I HELSINGFORS

Sisällys

Katsaus vuoteen 2025	1
Panostuksia hyvinvointiin, henkilöstötietuisuuksiin ja palkkaukseen.....	1
Strategiset linjaukset määrärahoista ja työnjaosta	2
Uudet oppimisympäristöt vahvistamaan mm. yhdenvertaisuuden ja hiilineutraaliuden edistämistä.....	2
Järjestelmähaastetta.....	3
Muutokset ylimmässä johdossa jatkuivat vilkkaana.....	3
Keskeiset tunnusluvut	4
I Henkilöstörakenteen kehitys.....	5
II Osaamisen kehittäminen	13
Johtamisosaamisen kehittäminen	15
Työnohjaus	16
III Hyvinvointi	18
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumisen arviointi.....	18
Sairauspoissaolot	18
Työtapaturmien määrä pysyi edellisvuosien tasolla	20
IV Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	22
V Johto.....	23
Liite 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumisen arviointi	24

KATSAUS VUOTEEN 2025

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstön näkökulmasta vuotta 2025 värittivät erilaiset konkreettiset toimenpiteet työnantajakilpailukyyn vahvistamiseksi, päätökset yhteisten palvelujen ja seurakuntien välisen työnjaon täsmentämisestä sekä pitkään odotetun HR-järjestelmän käyttöönotto. Mm uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja työsuojelun toimintaohjelman myötä työtä työhyvinvoinnin vahvistamiseksi on tehty koko seurakuntayhtymässä aiempaa järjestelmällisemmin. Tätä työtä jatketaan yhdessä esihenkilöiden ja koko henkilöstön kanssa kuluvana vuotenaikin, onhan tavoitteenamme tulla parhaaksi kirkolliseksi työpaikaksi!

PANOSTUKSIA HYVINVOINTIIN, HENKILÖSTÖETUISUUKSIIN JA PALKKAUKSEEN

Keväällä 2025 toteutetun henkilöstökyselyn perusteella työhyvinvointi on kehittynyt myönteisesti kaikissa seurakunnissa ja yhteisten palvelujen yksiköissä. Kyselyn perusteella erityisesti voimavoiksi nousivat työn merkityksellisyys ja hyvä lähiesihenkilötyö. 90 % henkilöstöstä kokee työnsä merkitykselliseksi ja 85 % kokee luottamusta itsensä ja lähiesihenkilönsä välillä. Työyhteisön ilmapiiirin hyväksi arvioi 70 % vastaajista, mikä vastaa Kuntien eläkevakuutuksen (KEVA) vuonna 2024 tehdyn kyselyn perusteella kirkon keskiarvoa.

Työterveyshuollon palveluntarjoaja vaihtui huhtikuun alussa 2025. Uusi työterveyshuollon yhteistyökumppani on Pihlajalinna Oy. Kilpailutuksen tukena käytettiin osin työeläkevakuuttajamme KEVAN tukemana asiantuntijapalvelua, jonka avulla pyrimme selvittämään ne työterveyshuollon toimintamallit ja palvelut, joiden arvioidaan olevan vaikuttavimpia, ja jotka huomioivat hyvin monimuotoisen tehtäväkenttämme ja voimakkaasti ikääntyvän henkilöstömme erilaiset tarpeet. Henkilöstön työkyvyn vahvistamiseksi uudelle sopimuskaudelle onkin tietoisesti laajennettu työterveyden palveluita erityisesti ennaltaehkäisevään ja vaikuttavampaan suuntaan. Työterveyden kustannusten nousua selittää pääasiallisesti toimittajavaihdoksesta aiheutuneet siirtymäkauden kustannukset, laajennetun työterveyspalvelun kustannustasoa ja vaikuttavuutta on vielä liian varhaista arvioida.

Helsingin seurakuntayhtymän palkkakilpailukykyisyyttä vahvistettiin myös eri tavoin vuoden 2025 aikana. Työnantajan tarjoama työmatkaetu otettiin käyttöön tammikuusta 2025, työnantaja tukee henkilöstön työmatkaliikkumista työsuhdematkalipulla, jonka arvo on noin 75 % HSL:n AB/BC-alueen kausilipun hinnasta (max 648 €/vuosi). Työsuhdematkalipun käyttöönottaneita oli ensimmäisenä vuonna 981 henkilöä (83 % henkilöistä, joille etua jaettu) ja etuuden kokonaiskustannus oli lähes 430 000 euroa.

Kesäkuussa 2025 otettiin käyttöön mahdollisuus hankkia työsuhdetukipöytä. Kiinnostus sen hankintaa kohtaan jäi valitettavan vähäiseksi hallituksen huhtikuisen kehysriihen linjausten vuoksi, jonka seurauksena työsuhdetukipöydien veroetu päättyi 31.12.2025. Näillä palvelussuhde-etuuksilla on haluttu vahvistaa Helsingin seurakuntayhtymän palkkakilpailukykyisyyttä, tukea liikkuvaa monipaikkaista työtä ja arjen sujuvuutta sekä edistää kirkon ympäristötavoitteita.

Palkkausjärjestelmien kehittämistä jatkettiin myös toimintakertomusvuonna. Uusi kirkon työ- ja virkaehtosopimuksen sopimuskausi alkoi 1.3.2025, tässä yhteydessä pääsopijajärjestöt sopivat merkittävistä muutoksista suorituslisäjärjestelmään. Kevään 2025 aikana käytiin paikalliset neuvottelut suorituslisäjärjestelmän uudistuksesta. Uuden arviointikriteeristön ja -mallin tuli olla valmiina ennen syksyn 2025 tavoitekeskusteluja. Uudistuksen myötä odotukset ylittävästä suoriutumisesta maksettava suorituslisä muuttuu vuodesta 2027 alkaen pysyväksi palkanosaksi. Samassa yhteydessä suorituslisäjärjestelmän kannustavuutta haluttiin vahvistaa ja uuden järjestelmän

myötä suorituslisä voi olla enimmillään jopa 400 euroa kuukaudessa. Muutoksen myötä suorituslisän saajien määrän sekä maksussa olevien suorituslisien suuruuden arvioivaan kasvavan siirtymäajan (2027-2028) jälkeen.

Henkilöstökustannukset kasvoivat toimintakertomusvuonna kokonaisuutena lähes 5 miljoonaa euroa. Suorien palkkauskustannusten kasvu oli noin 3,7 milj euroa, mikä selittyy pääasiallisesti palkkakustannusten nousulla ja on tulosta systemaattisesta työstä palkkakilpailukyvyyn vahvistamiseksi. Taustalla on sekä kokonaiskirkon ratkaisut palkkakilpailukyvyyn parantamiseksi sekä seurakuntayhtymässä tehty työ palkkatason kehittämiseksi. Myös palvelussuhde-etuuksien kehittämisen nosti henkilöstökustannuksia lähes 1 milj. eurolla. Työvoimakustannusten osuus verotuloista nousi kolmella prosenttiyksiköllä lähelle 70 %.

STRATEGISET LINJAUKSET MÄÄRÄRAHOISTA JA TYÖNJAOSTA

Kirkko Helsingissä -strategia vahvistettiin tammikuussa 2024. Strategia on yhteinen Helsingin seurakunnille ja yhteisille palveluille, mutta seurakunnilla on myös omat toimintaa ohjaavat strategiansa. Kirkko Helsingissä -strategian visiona on rakentaa Helsingin seurakunnista kasvava kristillinen yhteisö, johon helsinkiläisten on mutkatonta tulla ja jossa he voivat olla ja toimia.

Strategian valmistumisen jälkeen jatkettiin kiinteistöjen, talouden sekä yhteisten palveluiden sekä seurakuntien työnjaon ohjaavien periaatteiden valmistelua. Keväällä 2025 tehtiin myös merkittävä periaatepäätös yhteisten palvelujen ja seurakuntien välisestä työnjaosta vuoteen 2030 mennessä. Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksellä linjattiin, mitä Helsingissä tehdään jatkossa seurakunnissa ja mitä taas yhteisissä palveluissa. Päätöksessä vahvistettiin samalla myös kohdennukset strategiin panostuksiin sekä tarvittavat säästötoimenpiteet toiminnan sopeuttamiseksi tulevien vuosien talouden reunaehtoihin. Vuosikymmenen lopussa säästötarpeen arvioidaan olevan koko Helsingin seurakuntayhtymässä noin 15,5 miljoonaa euroa, mikä selittyy sekä jäsenmäärän vähenemisellä että inflaatiosta johtuvalla yleisellä kustannustason nousulla. Taloudellista epävarmuutta lisäävät sekä valtion rahoituksen pienentäminen että valtion rahoituksen jakoperusteiden muuttaminen, jotka tarkoittavat Helsingin seurakunnille arviolta yhteensä noin -3,8 milj. euron menetyksiä.

Työnjaon päätöksissä linjattiin yhteistä palvelutoimintaa supistettavan yhteensä 63 henkilötyövuodella v. 2023 tasoon verrattuna. Henkilöstökulujen kokonaissäästö arvioitiin noin 4,7 miljoonaksi euroksi. Lisäksi yhteensä noin 2 miljoonaa euroa tullaan siirtämään seurakuntien budjetteihin vuoteen 2030 mennessä. Työnjakopäätöksen mukainen henkilöstömäärän alenema on mahdollista toteuttaa eläköitymisten myötä, mutta edellyttää huolellista henkilöstösuunnittelua. Yhteisissä palveluissa käynnistettiin tänä vuonna pitkän tähtäimen henkilöstösuunnittelu, joka sisältää paitsi määrällisen henkilöstörakenteen suunnitelman, myös laadullisen, joka sisältää toimenpiteet osaamisen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden ja johtamisen tukemiseksi ja vahvistamiseksi tulevia tarpeita silmällä pitäen.

Uudet oppimisympäristöt vahvistamaan henkilöstön osaamista

Helsingin seurakuntayhtymässä on tehty työtä yhteisen osaamisen vahvistamiseksi. Uudet sähköiset oppimisympäristöt mahdollistavat paikkariippumattoman oppimisen. Aiempien, vuosittain toteuttavien tietoturva- ja tietosuoja verkkokurssien ohelle on valmisteltu koko henkilöstön osaamistarpeita silmällä pitäen sähköiset oppimateriaalit yhdenvertaisuuden ja hiilineutraaliuden edistämiseksi.

Vuonna 2023 julkaistiin toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, turvallisemman tilan periaatteet sekä toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi ja edistämiseksi. Vuonna 2024 toteutettujen henkilöstökoulutusten pohjalta julkaistiin vuonna 2025 verkkokurssi

henkilöstölle sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi. Lisäksi julkaistiin yhteistyössä Helsingin kaupungin ja KEVAN kanssa työstetty yhdenvertaisen esihenkilötyön huoneen- taulu. Huoneen- taulu rohkaisee esihenkilöitä muun muassa tiedostamaan ja arvostamaan työyhteisön monimuotoisuutta, tekemään päätöksenteosta ja viestinnästä avointa ja saavutettavaa, tunnistamaan omia ja yhteisön ennako- oletuksia, hyväksymään tunteet osaksi työtä, puolustamaan oikeudenmukaisuutta sekä hyödyntämään monimuotoisen rekrytoinnin käytäntöjä.

Helsingin seurakuntayhtymän tavoitteena on vähentää ilmastopäästöjä vähintään 80 % vuoden 2019 tasosta vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi vuonna 2024 laadittiin hiilineutraaliustiekartta, jonka mukaisesti kussakin seurakunnassa ja yksikössä käynnistettiin toimintaker- tomusvuonna tarkempi toimenpiteiden suunnittelu päästötavoitteiden saavuttamiseksi. Vuonna 2025 toteutettiin myös esihenkilöille ja työntekijöille suunnatut hiilineutraaliustiekarttakoulutukset. Koulutusten tavoitteena oli vahvistaa ymmärrystä hiilineutraaliuden merkityksestä sekä tiekar- tan sisällöstä ja tavoitteista ja tukea henkilöstöä käytännön toimien toteuttamisessa ja arjen valin- tojen tekemisessä. Lisäksi julkaistiin hiilineutraaliutta käsittelevä verkkokoulutus.

JÄRJESTELMÄHAASTETTA

Vihdoin marraskuun puolivälissä 2025 nytkähtivät eteenpäin monien mutkien ja useiden vuosien ajan valmistellut kokonaiskirkon KIPA 2 -hankkeen viimeiset vaiheet Populus Master -HR-järjes- telmä sekä uuden, koko Suomen evankelisuterilaisen kirkon yhteisen identiteetin hallinnan järjes- telmän käyttöönotot. Molempia näitä varsin epäonnekkaitakin projekteja on valmisteltu vuodesta 2021 lähtien. Pitkästä valmistautumisajasta huolimatta molempien järjestelmien käyttöönottoon liittyi suhteellisen paljon ongelmia. Mikä tärkeintä, näiden käyttöönottojen myötä tuli kuitenkin mahdolliseksi luopua kalliin ja jo elinkaarensa päähän ennättäneen HSRKY:n oman Henkari HR- järjestelmän käyttämisestä. Uudet järjestelmäratkaisut antavat alkuvaikeuksistaan huolimatta uu- sia mahdollisuuksia toiminnan ja palveluprosessien edelleen kehittämiseksi.

MUUTOKSET YLIMMÄSSÄ JOHDOSSA JATKUIVAT VILKKAANA

Helsingin seurakuntien ja yhteisten palvelujen kirkkoherrojen ja johtajien vaihtuvuus on ollut pää- osin ikärakenteesta johtuen varsin vilkasta viimeksi kuluneiden vuosien aikana ja niin kuluneenakin vuotena. Vuoden alussa Tuomiokirkkoseurakunnan tuomiorovasti Marja Heltelä jäi virkavapaalle ja hänen sijaisenaan vs. kirkkoherrana on toiminut Mari-Anna Auvinen. Joulukuussa 2025 toimitettiin Tuomiokirkkoseurakunnan tuomiorovastin vaali ja virkaan valittiin Munkkiniemen seurakunnan kirkkoherra Päivi Vähäkangas. Syyskuussa 2025 Mikaelin seurakunnan kirkkoherra Jukka Pakarinen puolestaan nimitettiin Helsingin hiippakunnan hiippakuntadekaanin virkaan ja tämän myötä Mi- kaelin seurakunnan vs. kirkkoherrana toimii Piia Kontio. Joulukuussa 2025 yhtymän johtaja Juha Rin- tamäki taas nimitettiin opetus- ja kulttuuriministeriön ylijohtajan virkaan ja hänen virkavapau- tensa aikana sijaisena toimii yhteisen seurakuntatyön johtaja Stefan Forsén. Yhteisen seurakunta- työn vs. johtajan virkaan puolestaan nimitettiin kasvatuksen ja seurakuntatyön päällikkö Jussi Mur- tovuori.

KESKEISET TUNNUSLUVUT



**1005 työntekijää
(+21)**



**60 % työskentelee
seurakunnissa**



**49 % hengellisen
työn tehtävissä**



**80 % vakituiseissa
palvelussuhteissa**



**50-59 -vuotiaat suurin
ikäryhmä**



**3,5 koulutuspäivää /
työntekijä**



**1260
työnohjausta**



**13,2 sairauspäivää /
HTV**



**65 M€
henkilöstökulut**

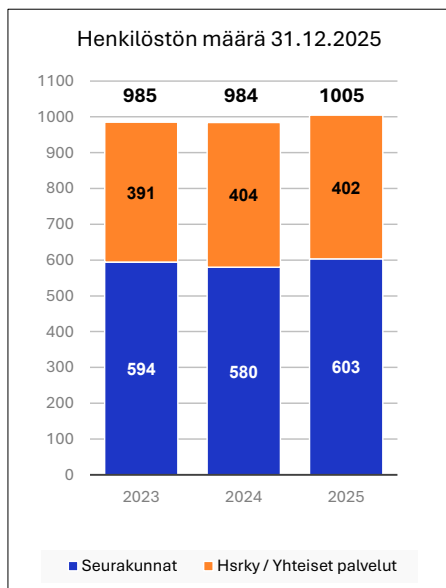
I HENKILÖSTÖRAKENTEEEN KEHITYS



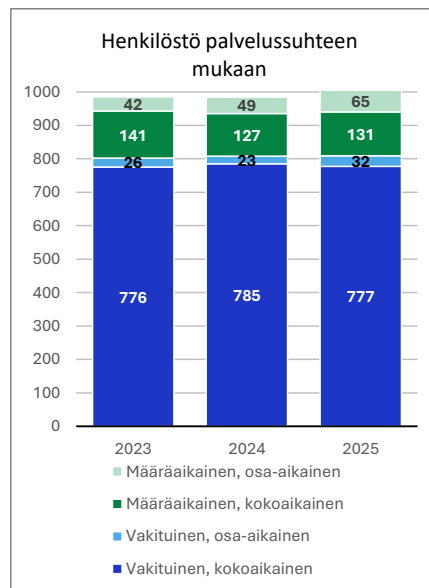
1005

Henkilöstön määrä kääntyi hienoiseen kasvuun vuonna 2025. Koko 2020 -luvun henkilöstön määrä on ollut laskussa, erityisesti vähennystä on tapahtunut seurakunnissa. Vuonna 2024 päättyi usean vuoden lasku ja henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä pysyi edellisen vuoden tasolla. Vuonna 2025 henkilöstön määrä kasvoi hienoisesti vuoden takaiseen verrattuna (+ 21 hlöä, + 4 %).

Kasvua oli erityisesti seurakunnissa ja määräaikaisissa tehtävissä. Yhteisissä palveluissa henkilöstömäärä väheni hiukan (-2). Erityisesti **määräaikaisen henkilöstön määrä** kasvoi (+ 11 %, 20 henkilöä, luvuissa mukana myös sijaiset ja avoinna olevien tehtävien/virkojen määräaikaiset hoitajat). Määräaikaisen henkilöstön osuus on kokonaisuutena kuitenkin edelleen hiukan alle viidennes henkilöstöstä (19,5 %, yhteensä 196 henkilöä). Määrä on hiukan korkeampi kuin valtiolla (noin 15 %) mutta huomattavasti alhaisempi kuin kuntasektorilla (26 %). Myös **osa-aikaisen henkilöstön määrä** kasvoi hiukan, mutta edelleen vain joka kymmenes työskenteli osa-aikaisesti (9,7 %). Osa-aikatyötä tekevän henkilöstön määrä kasvoi sekä vakituisten että määräaikaisen henkilöstön keskuudessa. Määräaikaisten tehtävien määrän kasvua selittää mm. sijaisuudet ja määräaikaisten tehtävien hoidot sekä erilaiset projektit ja uudet pilotit.



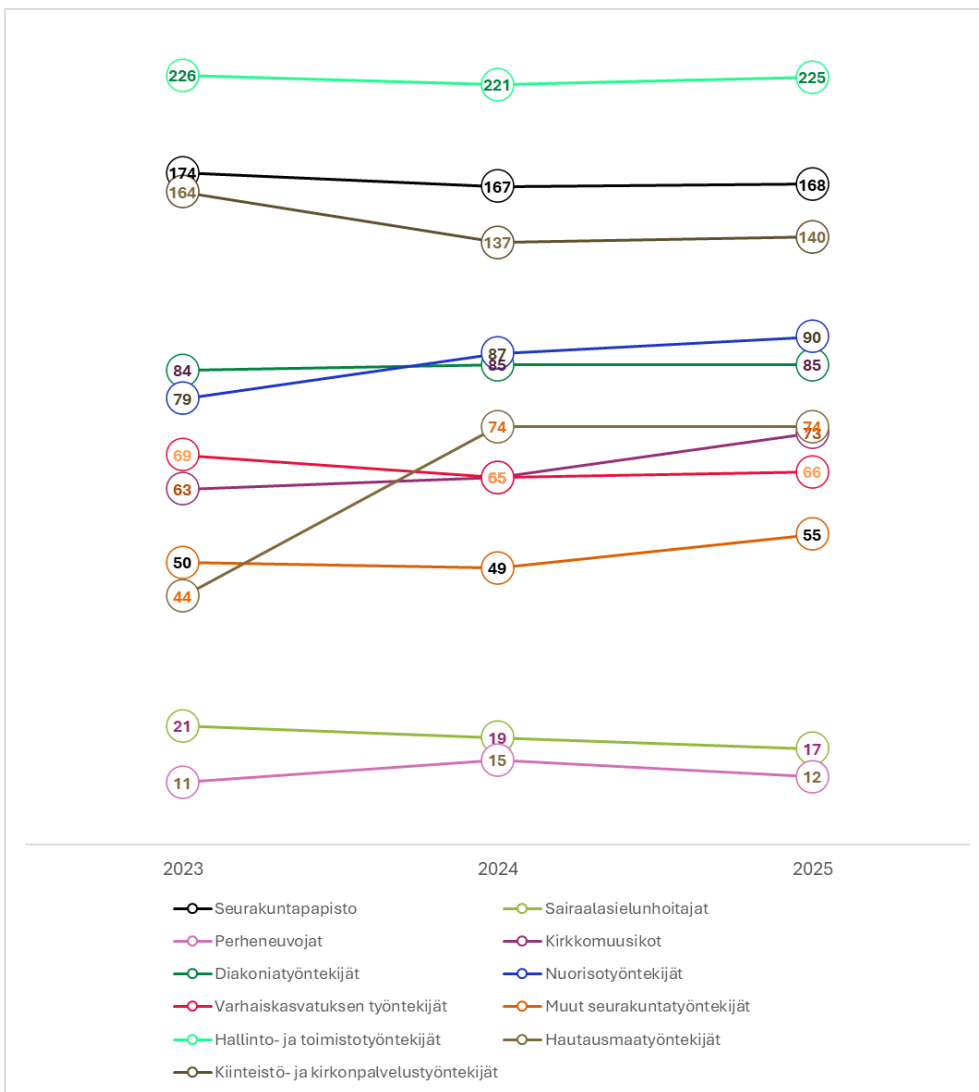
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna toimintakertomusvuonna ei tapahtunut suuria muutoksia. Suurimmat henkilöstöryhmät ovat jo pitkään olleet palvelu- ja hallinto henkilöstö (225, 22 %) ja seurakuntapapisto (168, 17 %). Henkilöstömäärissä tarkasteltuna eniten muutosta tapahtui kirkkokuusikoissa (+8 henkilöä) ja muissa seurakuntatyöntekijöissä (+6). Myös nuorisotyössä henkilöstömäärä jatkoi jo vuonna 2024 alkanutta kasvuaan. Vuonna 2024 tapahtuneet muutokset hautausmaa- ja kiinteistöhenkilöstön osalta selittyvät kirjaustavan teknisellä muutoksella, henkilöstömäärissä muutokset eivät olleet näin suuria.

Taulukko: Henkilöstömäärien muutos henkilöstöryhmittäin

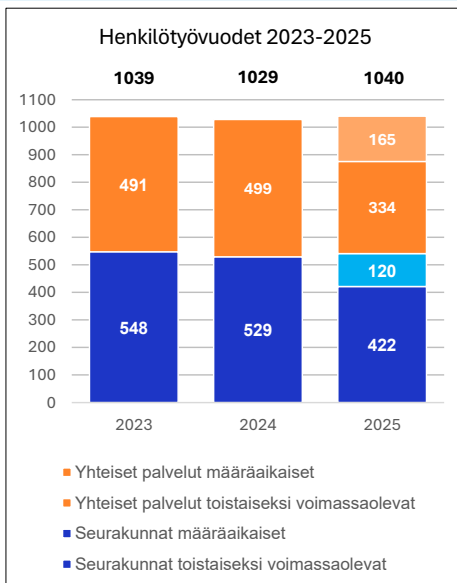


Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Henkilötyövuosina mitaten tehdyn työn määrä kasvoi hiukan vuoden 2023 tasolle (1040 htv, +11 htv). Myös näin mitaten kasvu on tapahtunut seurakunnissa. Suurin yksittäinen lisäys tapahtui Tuomiokirkkoseurakunnassa (+5,8 htv), jossa henkilöstömäärää kasvattivat mm. sisäiset henkilöstöjärjestelyt ja näistä johtuva sijaistarve sekä käynnistetyt varainhankinta- ja viestintäprojektit. Yhteisissä palveluissa henkilötyövuosien määrä pysyi edellisen vuoden tasossa (499 htv, -0,2 htv). Määräaikaisten kasvun seuraamiseksi oheiseen taulukkoon on tuotu v. 2025 osalta määräaikaisen työn muutos seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa.

Henkilötyövuosina mitaten suurimmat henkilöstöryhmät ovat hallinto- ja palveluhenkilöstö (215 htv) sekä hautausmaahenkilöstö (184 htv). Hautausmaiden henkilötyövuosien suurta määrää nostaa erityisesti suuri kausityöntekijöiden määrä (keskimäärin noin 400 tehtävää vuosittain). Kausityöntekijöiden työsuhteet ovat kestoaltaan 1-6 kuukautta.

Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat yhteensä lähes 65 M€, nousua edellisestä vuodesta noin 4,5 miljoonaa euroa (+ 3,2 %). Työajan palkat kasvoivat 5 %, luottamustoimen palkkiot + 8 % ja henkilösivukulut + 8 %. Suurin lisäys tapahtui palvelussuhde-etuuksien kehittämisen myötä (lähes 1 M€, + 32,5 %) Tässä merkittävimpinä erinä olivat työterveyshuolto, työmatkaetu sekä henkilöstökoulutus ja näihin tehdyt panostukset. Välittömien henkilöstökustannusten (palkat, palkkiot ja näiden sivukulut) osuus verotuloista oli 67,4 % (kasvua + 2,3 %). Työvoimakustannusten osuus verotuloista on jo lähes 70 % (69,6 %, + 3,2 %) verotulojen kasvusta huolimatta.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Taulukko: Henkilötyövuodet 2025 henkilöstöryhmittäin

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Hallinto- ja toimistotyöntekijät 215	Seurakuntapapisto 154	Nuorisotyöntekijät 81	Diakoniatyöntekijät 78	
		Varhaiskasvatuksen työntekijät 58	Kirkkomuusikot 54	
Hautausmaatyöntekijät 184	Kiinteistö- ja kirkonpalvelust 132	Muut srktyöntekijät 56	Sairaala- sielun- hoitajat 16	Perhe- neu- vojat 12

Taulukko: Henkilötyövuodet (HTV) seurakunnittain ja yksiköittäin

Seurakunta	2023	2024	2025
Haaga	22,0	21,4	22,1
Helsingin Mikael	41,9	36,4	36,1
Helsingin Tuomiokirkkoseurakunta	51,8	51,8	57,6
Herttoniemi	25,9	25,3	24,5
Kallio	29,9	29,7	29,0
Kannelmäki	24,0	23,7	23,7
Lauttasaari	21,3	20,0	19,2
Malmi	74,8	72,9	75,7
Munkkiniemi	17,8	16,7	17,9
Oulunkylä	30,4	32,0	32,7
Paavali	21,7	21,8	20,8
Pakila	17,6	15,7	18,0
Pitäjänmäki	16,2	15,4	15,4
Roihuvuori	25,4	24,4	24,7
Töölö	50,3	49,4	47,8
Vuosaari	26,8	25,5	26,9
Suomenkieliset seurakunnat	497,6	482,0	492,2
Johannes	27,0	24,6	24,8
Matteus	10,8	10,3	11,6
Petrus	12,3	12,5	12,6
Ruotsinkieliset seurakunnat	50,0	47,4	49,0
Kaikki seurakunnat yht.	547,6	529,5	541,2
Hallinto-osasto	63,1	60,4	62,2
Hautaustoimi	215,0	221,5	218,8
Henkilöstöosasto	17,9	18,5	17,6
Kiinteistöosasto	32,9	34,6	36,3
Mediatoimitus	19,5	18,4	18,2
Sisäinen tarkastus	2,0	2,0	2,0
Viestintä	8,3	9,3	9,6
Yhteinen seurakuntatyö	127,6	129,8	129,8
Yhtymän johtajan toimisto	4,8	4,8	4,4
Yhteiset palvelut yhteensä	491,2	499,2	499,0
Kaikki yhteensä	1038,8	1028,7	1040,2

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Taulukko: Henkilötyövuodet (HTV) henkilöstöryhmittäin ja yksiköittäin

	Seurakuntapapisto	Sairaalasielunhoitajat	Perheneuvojat	Kirkkomuusikot	Diakoniatyöntekijät	Nuorisotyöntekijät	Varhaiskasvatukseen työntekijät	Muut seurakuntatyöntekijät	Hallinto- ja toimistotyöntekijät	Hautausmaatyöntekijät	Kiinteistö- ja kirkonpalvelust	Kaikki yhteensä
Seurakunta												
Haaga	5,8			1,1	3,4	3,0	3,0	0,1	1,7		4,0	22,1
Herttoniemi	6,3			2,5	3,3	3,0	2,0	1,0	2,0		4,4	24,5
Kallio	8,5			2,6	4,0	1,0	2,0	2,1	2,2		6,5	29,0
Kannelmäki	6,1			3,0	2,1	3,0	1,0	2,6	1,7		4,1	23,7
Lauttasaari	5,0			1,5	1,0	1,0	4,2	1,0	2,2		3,2	19,2
Malmi	18,7			6,5	10,6	12,1	8,8	2,0	5,4		11,6	75,7
Mikael	9,9			4,1	5,0	4,4	4,3	0,6	2,2		5,7	36,1
Munkkiniemi	4,0			1,4	2,6	1,0	4,3	1,2	1,4		2,0	17,9
Oulunkylä	8,0			2,3	3,6	3,2	5,2	1,4	2,2		7,0	32,7
Paavali	5,8			1,9	3,7	1,6	3,2	0,1	1,2		3,2	20,8
Pakila	4,5			2,0	1,8	3,0	1,2	0,5	2,2		2,8	18,0
Pitäjänmäki	3,6			1,2	2,0	2,0	2,9	0,2	1,3		2,3	15,4
Roihuvuori	7,0			1,9	2,9	2,0		2,1	2,5		6,3	24,7
Tuomiokirkko	13,0			5,3	5,2	5,3	1,0	8,5	7,2		12,1	57,6
Töölö	10,2			4,1	6,0	3,9	5,0		5,5		13,1	47,8
Vuosaari	6,8			1,7	4,0	3,5	4,0		2,7		4,3	26,9
Johannes	5,1			3,0	3,7	2,7	4,8	0,7	2,3		2,4	24,8
Matteus	2,0			2,0	1,0	3,3		1,2	1,2		1,0	11,6
Petrus	3,3			1,4	1,7	1,7		0,7	2,7		1,1	12,6
Seurakunnat yht.												541,2
Yhteiset palvelut												
Hallinto-osasto								3,6	58,6			62,2
Henkilöstöosasto						0,1			17,5			17,6
Kiinteistöosasto						0,6		1,3	21,2	0,1	13,0	36,3
Mediatoimitus								1,2	17,0			18,2
Tarkastustoimi									2,0			2,0
Viestintä	0,5							0,2	8,9			9,6
Yhteinen srktyö	20,2	15,8	11,6	0,3	10,5	19,6	1,0	19,9	13,7	0,4	16,9	129,9
Yhtymän johtajan tsto								1,7	2,7			4,4
Ympäristö- ja hautaustoimi				4,5				2,0	23,9	183,5	5,0	217,6
Yhteiset palvelut yht.												499,0
Kaikki yhteensä	154,3	15,8	11,6	54,3	78,1	81,1	57,8	55,9	215,3	184,0	132,1	1040,2

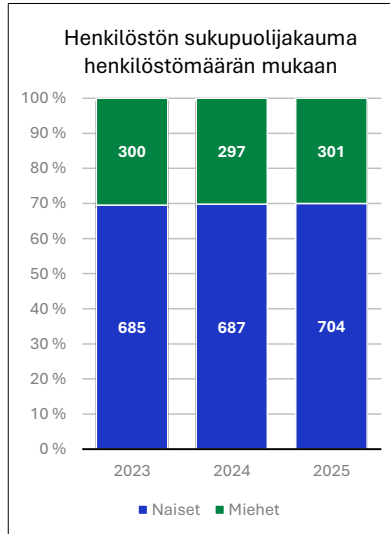
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025



70 % naisia

Pääosa henkilöstöstä, noin 70 %, on naisia. Sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosien aikana. Ylimmässä johdossa naisten osuus on hiukan tätä alempi (63 %), mutta jos katsotaan vain seurakuntien johtoa, naisten osuus kirkkoher-

roista on keskiarvoa hiukan korkeampi (73 % vuoden lopun tilanteessa). Miesvaltaisimpia tehtäväryhmiä ovat hautausmaatyöntekijät (31 % naisia) sekä kiinteistöhenkilöstö (57 % naisia). Suuria muutoksia sukupuolijakaumassa henkilöstöryhmittäin ei ole tapahtunut. Miesten määrä kasvoi hiukan muiden seurakuntatyöntekijöiden sekä kirkkomuusikoiden joukossa ja väheni puolestaan mm. diakoniatyöntekijöiden joukossa. Naisvaltaisimpia henkilöstöryhmiä ovat edelleen diakonian ja kasvatuksen tehtävät. Diakoniassa naisten osuus on yli 90 % henkilöstöstä, kasvatuksessa naisten osuus on 85 % (varhaiskasvatuksessa 89 %). Tässä kertomuksessa henkilöstöryhmittelyyn on käytetty henkilötietojärjestelmään pohjautuvia tietoja. Sen vuoksi henkilöstön tarkastelu on tehty noudattaen järjestelmiin kirjattuja virallisia sukupuolitietoja.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Taulukko: Henkilöstön määrä (31.12.2025) työaloittain sukupuolen mukaan

Henkilöstöryhmä	2023		2024		2025	
	M	N	M	N	M	N
Seurakuntapapisto	68	106	66	101	62	106
Sairaalasielunhoitajat	4	17	4	15	3	14
Perheneuvojat	4	7	5	10	4	8
Kirkkomuusikot	22	41	20	45	25	48
Diakoniatyöntekijät	10	74	8	77	5	80
Nuorisotyöntekijät	20	59	17	70	17	73
Varhaiskasvatuksen työntekijät	6	63	6	59	7	59
Muut seurakuntatyöntekijät	10	40	10	39	16	39
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	50	176	51	170	51	174
Hautausmaatyöntekijät	22	22	49	25	51	23
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	84	80	61	76	60	80
Kaikki yhteensä	300	685	297	687	301	704
Yhteensä	985		984		1 005	

M = miehet, N = naiset

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025



Henkilöstön keski-ikä 49 vuotta (ei muutosta edelliseen vuoteen). Miesten keski-määräinen ikä on hiukan alempi kuin naisten (48 vuotta). Kun tarkasteluun otetaan mukaan myös kausi- ja tuntityöntekijät, keski-ikä laskee 47 vuoteen (Lähde: Kirkon tilastot 2025).

Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna alhaisin keski-ikä on nuorisotyöntekijöiden (42 vuotta) ja kirkkomuusikoiden (44 vuotta) keskuudessa. Ikääntyneintä henkilöstö on perheneuvonnan ja sairaalasielunhoidon henkilöstöryhmissä.

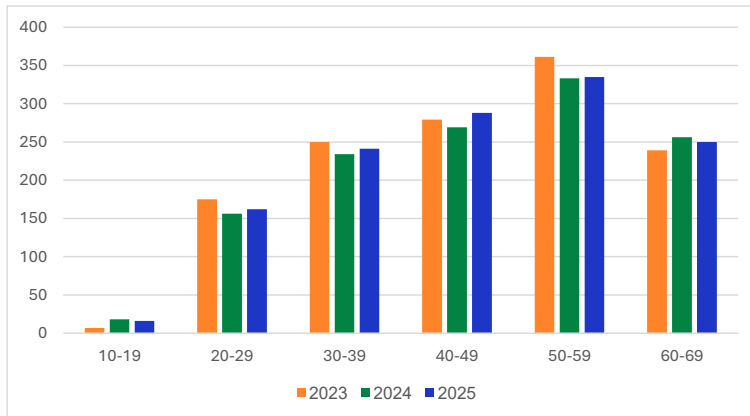
Alla olevassa taulukossa on esitetty ikäjakauma henkilöstöryhmittäin, huomioiden myös kausi- ja tuntiresurssit. Taulukossa on kunkin henkilöstöryhmän suurin suhteellinen osuus ikäluokista korostettu sinisellä värillä. Ikäryhmittäin tarkasteluna suurin muutos on tapahtunut 40-49 -vuotiaiden ryhmässä (+19).

Taulukko: Suhteellinen ikäjakauma henkilöstöryhmittäin henkilötyövuosien perusteella

	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	
Seurakuntapapisto		5	17	28	31	20		100 %
Sairaalasielunhoitajat				35	41	24		100 %
Perheneuvojat				17	33	50		100 %
Kirkkomuusikot	3	11	23	29	26	11		100 %
Diakoniatyöntekijät		7	14	26	25	28		100 %
Nuorisotyöntekijät		18	27	25	20	10		100 %
Varhaiskasvatuksen työntekijät	5	26	19	19	18	13	3	100 %
Muut seurakuntatyöntekijät		3	22	26	29	11	8	100 %
Hallinto- ja toimistotyöntekijät		4	19	22	30	25		100 %
Hautausmaatyöntekijät		7	21	20	34	17	3	100 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	2	19	16	15	24	21	3	100 %

Lähde: Kirkon tilastot 2025

Taulukko: Ikäjakauma (HTV) kolmen vuoden vertailujaksolla



Lähde: Kirkon tilastot 2025

II OSAAMISEN KEHITTÄMINEN



3,5 pv /hlö

Helsingin seurakuntayhtymän **osaamisen kehittämistarjonta** pohjautuu Kirkko Helsingissä -strategiaan 2030 ja siitä johdettuun strategisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, joka sisälsi seuraavat strategiset osaamiset vuodelle 2025: monimuotoisuusosaaminen, kestävän toiminnan kehittämisen osaaminen, digi-osaaminen ja johtamisosaaminen.

Osaamisen kehittämiseen käytettyjen työpäivien määrä yhteensä oli vuonna 2025 noin 3639. Tämä tekee 3,5 työpäivää koulutuksiin osallistunutta työntekijää kohden. Koulutuksiin käytettyjen työpäivien määrä nousi edellisestä vuodesta. Suurin osa työpäivien määrästä, 2568 työpäivää, käytettiin ammatillista osaamista kehittäviin koulutuksiin (mm. eri henkilöstöryhmien neuvottelupäivät). Seuraavaksi eniten työpäiviä käytettiin turvakoulutuksiin; 395 työpäivää. Pastoraali- ja tutkintokoulutuksiin käytettiin 232 työpäivää, johtamiskoulutuksiin 170 työpäivää, ohjelmisto- ja järjestelmäkoulutuksiin 141 päivää.

Taulukko: Osaamisen kehittämisen tunnusluvut 2023-2025

	2023	2 024	2 025
Investoinnit osaamisen kehittämiseen (€)	462 092	455 589	591 856
Osaamisen kehittämiseen käytetty työaika (tp=työpäivinä)	2 890	2 826	3 639
Työpäiviä / työntekijä	3	3	3,5
Euroa / työntekijä	444	442	569
Osaamisen kehittämiseen osallistuneet yksittäiset työntekijät (lkm)	800	814	868
Henkilöstön %-osuus, joka osallistunut osaamisen kehittämiseen	77	79	83
Jakajana käytetty henkilötyövuosien määrä	1039	1 029	1 040

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Suorat kustannukset kaikesta osaamisen kehittämisestä olivat noin 590 000 euroa. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 23 %. Kustannusten nousun syynä oli erityisesti pidempiin (noin 3 pv) mm. kirkon koulutuskeskuksen, kirkkopalveluiden ja Lärkkulla-stiftelsen -koulutuskeskuksen koulutuksiin osallistumisen kasvu, jonka takia myös matka-, majoitus- ja päiväraha-kustannukset nousivat. Näiden kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä noin 250 000 €. Kustannuksia nosti myös uusien hiilineutraaliustiekarttakoulutusten toteuttaminen sekä siihen liittyvän verkkokoulutuksen rakentaminen, yhteensä 46 500 euroa.

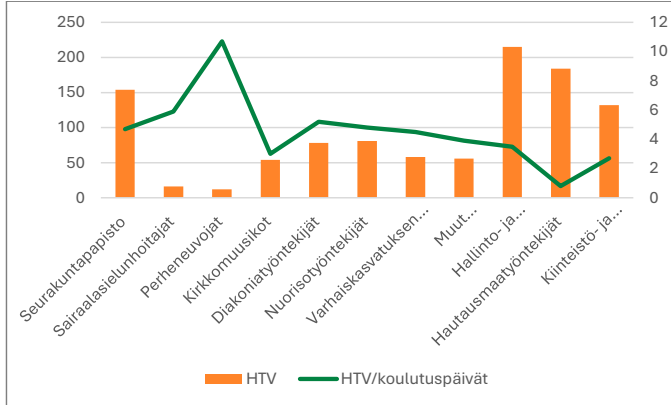
Koulutuksiin käytetyistä työpäivistä 65 % käytettiin kirkkohallituksen tai muiden tahojen järjestämiin koulutuksiin osallistumiseen ja 35 % Helsingin seurakuntayhtymän omiin koulutuksiin. Sisäisten koulutusten koulutuspalautteiden keskiarvo oli 4,4 (asteikolla 1–5). Palautteiden keskiarvo on hieman noussut edellisvuodesta.

Osaamisen kehittämisen keinot, joista käytettyjen työpäivien yhteismäärä koostuu, pohjautuvat seurakunta- ja yksikkökohtaisiin koulutussuunnitelmiin. Koulutussuunnitelmat sisältävät mm. seurakuntayhtymän oman, kirkon ja muiden tahojen koulutustarjonnan sekä osaamisen kehittämisen työssä oppimalla tai itseopiskeluna.

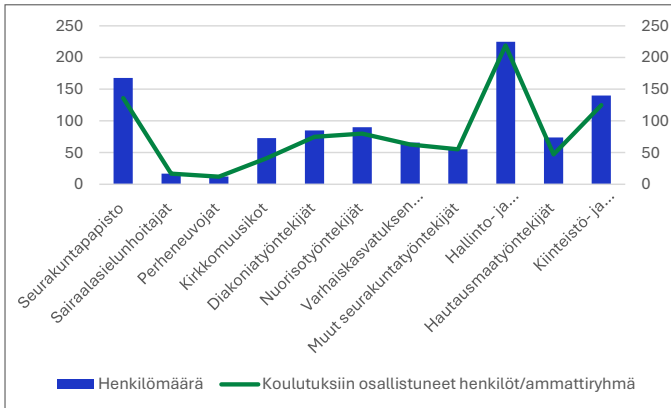
Kommentoimut [MV1]: Aiemmissä taulukoissa luvut on keskitetty. Tästä lähtien tasattu oikeaan laitaann Hox @Valtinen Pi

Kommentoimut [PV2R1]: kaikki nyt keskitetty

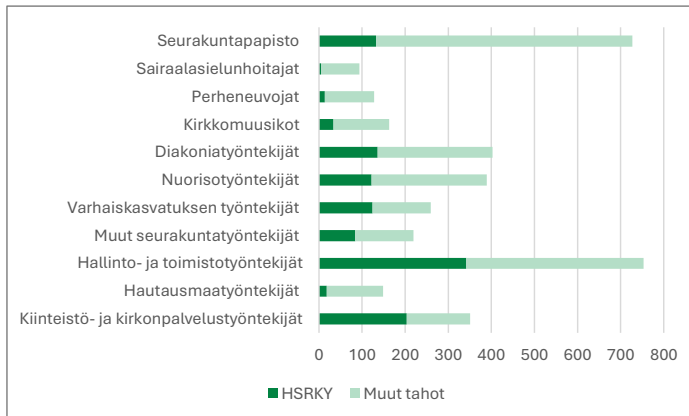
Taulukko: Koulutuksiin osallistuminen henkilöstöryhmittäin henkilötyövuosien mukaan



Taulukko: Koulutuksiin osallistuminen henkilöstöryhmittäin henkilömäärän mukaan



Taulukko: Koulutuksen järjestäjä henkilöstöryhmittäin



Lähde kaikkiin yllä oleviin taulukoihin: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Koulutuksiin eniten työpäiviä/henkilö käyttivät perheneuvojat, sairaalasielunhoitajat, diakoniatyöntekijät, nuorisotyöntekijät, seurakuntapapisto ja varhaiskasvatuksen työntekijät. Vähiten työpäiviä/henkilö koulutuksiin käyttivät hautausmaatyöntekijät ja kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät.

Seurakuntapappien koulutuksiin käyttämistä työpäivistä suurin osa (76 %) muodostui pastoraalitutkintojen suorittamisesta ja papiston päiville osallistumisesta.

Diakonien, nuorisotyönohjaajien ja kanttoreiden koulutuksiin käyttämistä työpäivistä suurin osa (75 %) muodostui Kirkon tutkimus- ja koulutuskeskuksen tai muiden tahojen järjestämiin pidempään prosessimaisiin koulutuksiin.

Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden koulutuksiin käyttämistä työpäivistä (sihteerit ja asiantuntijat) vähän yli puolet olivat kirkkohallituksen tai muiden tahojen järjestämiä koulutuksia ja vähän alle puolet Helsingin seurakuntayhtymän järjestämiä koulutuksia.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijöiden koulutuksiin käyttämistä työpäivistä (suntiot, emännät ja erityisammattimiehet) yli puolet, 58 %, käytettiin Helsingin seurakuntayhtymän järjestämiin koulutuksiin osallistumiseen ja muiden tahojen järjestämiin koulutuksiin osallistumiseen käytettiin 37 % työpäivistä.

JOHTAMISOSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Helsingin seurakuntayhtymässä on esihenkilöitä (kirkkoherrat ja johtajat) 24 ja lähiesihenkilöitä yhteensä 146, joista seurakunnissa 82 ja yhteisissä palveluissa 64.

Osallistujamäärä tilaisuuksiin yhteensä	2023	2024	2025
Esihenkilöverkosto, työnantajaryhmä, johtamisen 360-arvioinnin tai henkilöstökyselyn kokonaistulosten käsittely	964	991	1002

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Henkilöstöosasto järjestää säännöllisiä kokoontumisia (esihenkilöverkostot ja työnantajaryhmät) johtamisen- ja henkilöstöjohtamisen kysymysten tiimoilta. Näiden lisäksi järjestetään perehdytyksiä vuosittain uusille esihenkilöille ja vuonna 2025 aiheina olivat mm. esihenkilön oikeudet ja velvollisuudet sekä työsuorituksen arviointi. Johtamisen 360 -arviointikysely ja henkilöstökysely toteutetaan vuorovuosittain ja vuonna 2025 toteutettiin henkilöstökysely.

Esi- ja lähiesihenkilöt voivat suorittaa kirkon tutkimus- ja koulutuskeskuksen järjestämän pidemmän johtamisen erityiskoulutuksen (JOK 50 op). Kirkon johtamisen erityiskoulutuksen osan johtajana kirkossa (20 op) on suorittanut tähän mennessä seurakuntien lähiesihenkilöistä 86 %. Johtamisen- ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (1,5 v) on suorittanut sekä seurakuntien että seurakuntayhtymän lähiesihenkilöistä 36 %. Lisäksi lähiesihenkilötehtävissä toimivista hautausmaan työnjohtajista (8) ja suntioista (2) on suorittanut lähiesihenkilötyön tutkinnon.

TYÖNOHJAUS



Työnohjaus Helsingin seurakuntayhtymässä perustuu Suomen työnohjaajat ry:n (STOry) määritelmään ja eettisiin ohjeisiin sekä Suomen evankelisuterilaisen kirkon työnohjausta koskeviin linjauksiin. Se on tavoitteellista, luottamuksellista ja sopimukseen perustuvaa ammatillista ohjausta, jossa tarkastellaan työhön, työyhteisöön, toimintaympäristöön ja johtamiseen liittyviä kysymyksiä, kokemuksia ja tunteita koulutetun työnohjaajan avulla.

Kirkon työnohjaus on hiippakuntien koordinoimaa, maksutonta ohjausta kirkon ja kristillisten järjestöjen työntekijöille. Se rakentuu maantieteelliset rajat ylittävään yhteistyöhön, jolloin eettinen periaate riittävästä etäisyydestä ohjattavaan toteutuu.

Työnohjaus on keskeinen osa Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstön osaamisen kehittämistä, työhyvinvoinnin tukemista ja työn laadun varmistamista. Työnohjaus tukee työntekijöitä, esihenkilöitä ja työyhteisöjä työn muutoksissa, perustehtävän kirkastamisessa sekä ammatillisen identiteetin vahvistamisessa. Samalla se toimii osana ennaltaehkäisevää työsuojelua ja työssä jaksamisen tukirakennetta.

Helsingin seurakuntayhtymässä koko henkilöstöllä ammatista riippumatta oli mahdollisuus saada yksilö- ja/tai ryhmätyönohjausta esihenkilön suostumuksella. Myös vaativissa vapaaehtoistehtävissä toimivia tuettiin työnohjauksen keinoin. Työnohjausta toteutettiin yksilö-, ryhmä- ja työyhteisötyönohjauksena. Se oli lyhyt- tai pitkäkestoista, toteutui lähi- tai etämuotoisena ja sisälsi myös tilanne- ja kriisityönohjauksia.

Työnohjaaja etsittiin Helsingin seurakuntayhtymän omasta työnohjaajaverkostosta, kirkon valtakunnallisesta työnohjaajaverkostosta tai tarvittaessa ostettiin ulkopuolisilta palveluntarjoajilta. Toimintaa koordinoi henkilöstöosastolle sijoitettu päätoiminen työnohjaaja.

Vuoden 2025 aikana Helsingin seurakuntayhtymässä toimi 50 STOry-kelpoista työnohjaajaa eri tehtävissä ja viroissa. Tilastokyselyyn vastasi 42 työnohjaajaa, joista 13 työskenteli seurakunnissa ja 29 yhteisissä palveluissa. Vastaajista kolme ei ollut työnohjannut, 39 raportoi toimineensa kirkon työnohjaajana osana muuta palkkatyötään esim. diakoniatyöntekijä tai pappina.

Helsingin seurakuntayhtymän työnohjaajien antamaan yksilötyönohjaukseen osallistui 170 henkilöä, ja yksilötyönohjauskertoja toteutui yhteensä 1048. Yksilötyönohjaus kohdistui erityisesti työntekijöihin ja Helsingin seurakuntayhtymän ulkopuolisiin toimijoihin. Ulkopuolisia ohjattavia olivat muun muassa sairaaloissa ja oppilaitoksissa työskentelevät henkilöt, jotka saivat yhteistyösopimuksiin kirjattuja työnohjauspalveluja osana kirkon ja eri organisaatioiden välistä pitkäjänteistä yhteistyötä. Lisäksi työnohjausta annettiin muiden seurakuntien ja seurakuntayhtymien sekä kristillisten järjestöjen työntekijöille. Vastaavasti HSRKY:n henkilöstö sai kirkon työnohjausta oman yhtymän ulkopuolelta.

Ryhmätyönohjausta toteutettiin Helsingin seurakuntayhtymän työnohjaajien toimesta yhteensä 41 ryhmässä. Ryhmätyönohjaukseen osallistui 248 henkilöä ja ryhmätyönohjauskertoja kertyi 212.

Työnohjaajien ilmoittamat yksilötyönohjauksen määrät ovat palautuneet vuoden 2023 tasolle. Ryhmätyönohjauksiin osallistuminen on laskenut kolmivuotisen tarkastelun aikana lukuun ottamatta vapaaehtoisten ryhmiä, joissa on nousua. Seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa oli tarvetta lyhentää työnohjausprosessien kestoja ja vähentää työnohjaukseen käytettävää työaikaa. Samalla työnohjaajakoulutettujen osaamista hyödynnettiin myös esimerkiksi esihenkilötehtävissä oman seurakunnan/yksikön sisällä liittymättä kirkon työnohjausjärjestelmään.

Valtakunnallisena työnohjauksen päivänä 28.1.2025 tarjottiin henkilöstölle pop up -työnohjausta Teamsin välityksellä ja tammikuussa julkaistiin sisäisessä intrassa, Sinfossa 3-osainen artikkelisarja työnohjauksesta.

Helsingin seurakuntayhtymän työnohjaajille järjestettiin koulutustilaisuuksia, joiden teemat olivat Työnohjauksen ja terapian rajapinnat, Tekoäly työnohjauksen palveluksessa, Työyhteisösovittelu työnohjaajan taitona sekä Työnantajaryhmän työnohjauksen menettelytapasuositus. Verkostotilaisuudet toteutettiin kolmen hiippakunnan - Helsingin, Espoon ja Porvoon – yhteistyönä. Koko päivän lähitapaaminen oli toukokuussa Kallion seurakuntasalissa teemalla: Muutokset kirkon työssä - sen vaikutukset oman työn johtamiseen ja työnohjauksen tavoitteisiin, menetelmiin ja sisältöihin. Marraskuun etäkokoontumisessa käsiteltiin työryhmän jäsenten moninaisuutta.

Työnohjauksen työnohjaus (toto) käynnistettiin kokoamalla vertaisryhmiä yhteistyössä Helsingin, Espoon, Porvoon ja Lapuan hiippakunnan kanssa.

Taulukko: Työnohjaukseen osallistuneet sekä järjestetyt työnohjaukset

HSRKY:n työnohjaajien tilastot	2023 (n 41)	2024 (n 44)	2025 (n 42)
Yksilötyönohjaukseen osallistunut yhteensä	168	243	170
työntekijöitä	81	96	83
esihenkilöä	11	17	11
vapaaehtoisia	13	10	16
HSRKY:n ulkopuolisia	63	120	60
Yksilötyönohjauskerrat yhteensä	1075	1258	1048
työntekijöille	570	556	500
esihenkilöille	73	109	93
vapaaehtoisille	22	24	21
HSRKY:n ulkopuolisille	410	569	434
Työnohjausryhmiä yhteensä	43	53	41
työntekijöille	12	23	14
esihenkilöille	0	0	1
vapaaehtoisille	8	4	7
HSRKY:n ulkopuolisille	23	26	19
Ryhmätyönohjaukseen osallistunut yhteensä	401	280	248
työntekijöitä	171	89	69
esihenkilöä	0	0	2
vapaaehtoisia	42	26	50
HSRKY:n ulkopuolisia	188	165	127
Ryhmätyönohjauskerrat yhteensä	276	303	212
työntekijöiden	72	119	80
esihenkilöiden	0	0	5
vapaaehtoisten	51	27	38
HSRKY:n ulkopuolisten	153	157	89

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

III HYVINVOINTI



Vuonna 2025 toteutettiin laaja **henkilöstön työhyvinvointia** kartoittava kysely. Vastaava kysely on toteutettu vuosina 2021 ja 2023. Kyselyn perusteella henkilöstön työhyvinvointi näyttää parantuneen verrattuna edellisen kyselyn ajankohtaan. Työn erityisenä voimavarana koetaan työn merkityksellisyys. Työn kokee merkitykselliseksi 90 % työntekijöistä. Edellisten kyselyiden tapaan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista positiivisimmin koetaan lähiesihenkilötyö. 85 % vastaajista kokee, että hänen ja lähiesihenkilön välillä on luottamuksellinen ilmapiiri.

Työtehtävä ja omat voimavarat nähdään positiivisesti. Henkilöstöllä on kokemus siitä, että omia tietoja ja taitoja voi käyttää työssä monipuolisesti ja että työ tarjoaa mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen. Yli 70 % kokee, että heillä on voimavaroja kohdata muutoksia ja haasteita työssä. Kiireen tuntu työssä on vähentynyt verrattuna edelliseen kyselyyn.

Vaikka tulokset ovat parantuneet edellisestä kyselystä, tyytymättömiä meillä ollaan koko organisaation johtamiseen, sen avoimuuteen ja ylipäätään työnantajan toimintaan. Myös asiakastiedon kerääminen ja hyödyntäminen ei ole toteutunut henkilöstön näkemyksen mukaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Henkilöstökysely on osa Helsingin seurakuntayhtymän työhyvinvointia tukevaa prosessia. Kyselyn tulosten pohjalta tehdään työyhteisön kehittämissuunnitelma, joka kirjataan talous- ja toimintasuunnitelmaan ja sen toteutumista seurataan toimintakertomuksessa.

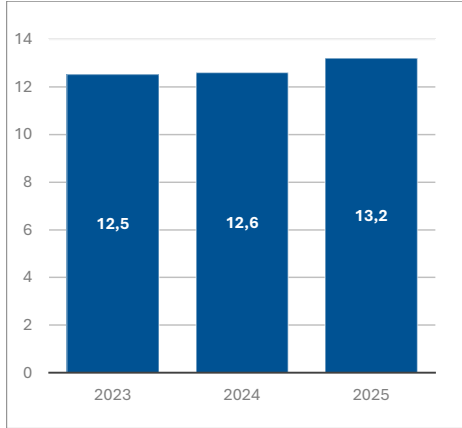
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAAN SISÄLTÄVIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Toimenpiteitä on edistetty, mutta osa vuodelle 2025 aikataulutetuista toimenpiteistä siirtyi toteuttavaksi seuraavalle vuodelle (kielisäännön päivittäminen) ja osa toteutettiin osin ja niiden toteuttamista jatketaan. Nostoina vuoden 2025 aikana toteutuneista toimista on: Sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistaminen – verkkokoulutuksen tarjonta koko henkilöstölle, yhdenvertaisen esihenkilötyön huoneentaulu ja yhteisten palveluiden kieliohjelman laatiminen. Tarkempi kuvaus toimista liitteessä 1.

SAIRAUSSPOISSAOLOT

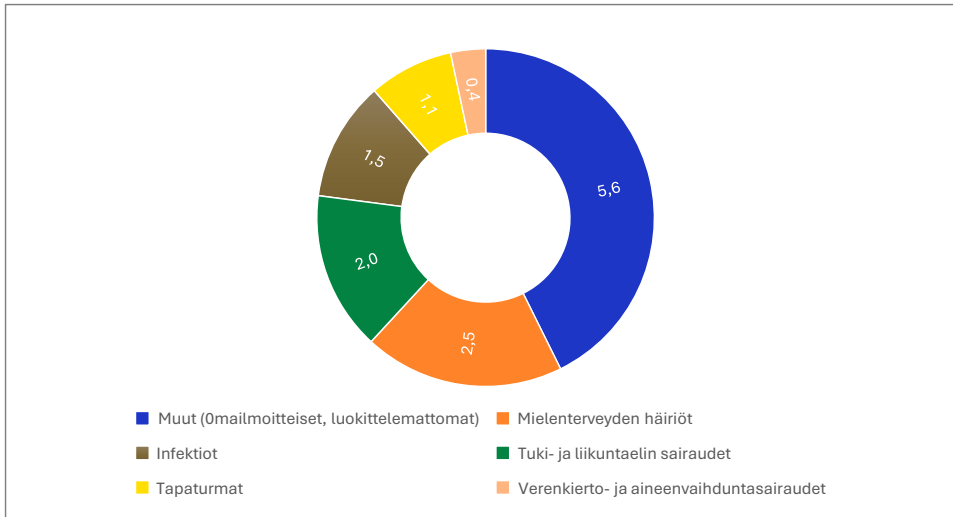
Sairauspoissaolojen määrä on kasvanut. Diagnoosiluokista suurimpia ovat muut (omailmoitteiset ja luokittelemattomat) ja mielenterveyden häiriöt. Mielenterveysperustaisten poissaolojen määrä väheni verrattuna edelliseen vuoteen. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot taas lisääntyivät. Suurinta kasvua oli luokittelemattomissa ja muilla diagnooseilla tapahtuneissa poissaoloissa.

Taulukko: Sairauspoissaolopäivät / HTV kolmen vuoden vertailujaksolla



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2025

Taulukko: Sairauspoissaolot päivä / HTV diagnoosiluokittain



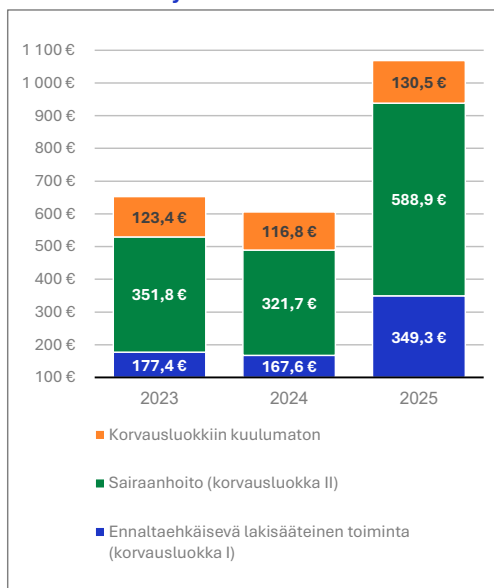
Lähde: Suomen Terveystalo Oy,
Pihlajalinna lääkärikeskukset Oy 2025

Helsingin seurakuntayhtymän työterveyspalvelut kilpailutettiin loppuvuonna 2024 ja yhteistyö uuden palveluntuottajan Pihlajalinna lääkärikeskukset Oy:n kanssa alkoi 1.4.2025. Työterveyshuollon kilpailutuksen tavoitteeksi asetettiin HSRKY:n työkykyjohtamisen vahvistaminen ja sitä kautta myös työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten alentaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa työterveyshuollon palveluiden osalta ennakoivan tuen korostumista, työkykyriskien tehokkaampaa tunnistamista ja oikea-aikaisten ja oikeantasosten toimenpiteiden kohdistamista oikein ja viime kädessä sairaspöissaolojen vähentämistä. Uuden sopimuksen puitteissa työterveyshuollon palvelutarjontaa muutettiin edellä mainittuja tavoitteita tukevaksi. Erikoislääkäripalveluiden käyttöä muutettiin kaavamaisen kerta (1) vuodessa mallin sijaan joustavammaksi tukemaan työkykyongelmien

nopeaa ratkaisua työterveyslääkärin harkinnan mukaan. Erikoislääkärikäyntejä voi olla jatkossa 1-2 / työkykyongelma. Pitkäaikaissairauksien hoito, kuten esim. diabeteksen seuranta otettiin työterveyshuollon sopimukseen mukaan niiltä osin, kun hoito tukee työkyvyn ylläpitämistä. Päävastuu pitkäaikaissairauksien hoidossa on edelleen julkisella terveydenhuollolla.

Aiemman sopimuksen mukaisiin tutkimusrajoitteisiin tehtiin hieman muutoksia, mm. ultraäänitutkimusten osalta poistettiin tutkimusrajoitukset ja magneettitutkimukset sallitaan työkykyongelmiin liittyvissä selvittelyissä nimetyn työterveyslääkärin läheteellä. On kuitenkin olennaista, että kaikki tutkimukset perustuvat selkeään tarvelähtöisyyteen, ja että työterveysyhteistyö on keskeisessä roolissa varmistamassa sisältöjen ja prosessien laadun.

Taulukko: Terveydenhuollon kustannukset € / HTV



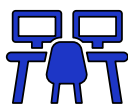
Lähde: Suomen Terveystalo Oy, Pihlajalinna lääkärikeskukset Oy 2025

Työterveydenhuollon kulut olivat merkittävästi suuremmat edellisvuosiin verrattuna. Kulut vuodelta 2025 olivat 1 111 710,73 euroa (suorat työterveyshuollon kulut, ei esim. hallinnollisia kuluja toisin kuin henkilöstöinvestointiluvuissa on ilmoitettu). Kulujen kasvu johtuu terveydenhuollon hintatason noususta. Lisäksi uusi työterveyshuollon toimija on joutunut käyttämään resurssia organisaatioon ja yksittäisten työntekijöiden tilanteeseen perehtymiseen. Kuluja nosti myös se, että työterveyshuollon toimijalta jouduttiin ostamaan palveluita sopimuksen päättymisen jälkeen kilpailuttamattomilla hinnoilla (tammi-maaliskuu 2025). Kuten edellä on kuvattu, palvelutarjontaa laajennettiin. Näkökulmana on työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset eli että satsauksella työterveyshuoltoon, saadaan säästöjä muissa työkyvyttömyyden kustannuksissa esim. sairauspoissaoloihin liittyvissä kustannuksissa.

Tulevina vuosina kulut on tarkoitus vakauttaa kilpailutuksessa määriteltyyn 600 euroon / HTV). Työterveyshuollon palveluita johdetaan

nyt tiiviimmin seurakuntayhtymän luotsaamassa ohjausryhmässä. Sopimuksen sisältöä arvioidaan säännöllisesti ja tehdään tarvittaessa muutoksia.

TYÖTAPATURMIEN MÄÄRÄ PYSYI EDELLISVUOSIEN TASOLLA



73 %
työpaikalla

Valtaosa **työtapaturmista** tapahtuu työpaikalla. Työmatkalla sattuvien tapaturmien osuus oli 27 % kaikista tapaturmista. Suurin vammojen aiheuttaja (38 tapaturmaa) olivat erilaiset kulkuväylät, alustat, maa, esteet eli valtaosa tapaturmista tapahtuu liikkuesssa.

Tapaturmista johtuneiden työkyvyttömyyspäivien määrä vähentyi huomattavasti ja korvaussumma on myös huomattavasti edellisvuotta pienempi (vuonna 2024 218 945 euroa ja vuonna 2025 109 120 euroa). Tapaturmat ovat siis olleet vuonna 2025 terveydellisiltä vaikutuksiltaan lievempiä kuin vuonna 2024.

Työturvallisuuden edistämiseksi vuonna 2025 laadittiin työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2026-2028. Tavoitteiksi kirjattiin turvallinen työympäristö ja henkilöstön hyvinvointia edistävä johtaminen ja organisaatiokulttuuri. Suunnitelmaan kirjattiin aikataulutetut toimenpiteet näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.



Lähde: LähiTapiola 2025

IV Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Taulukko: Työvoimakustannukset yhteensä ja osuus verotuloista

Henkilöstökulut	2025	2024	2023	Muutos v. 2024
Työajan palkat	48 878 936	46 246 144	44 953 541	2 632 792
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>2 751 965</i>	<i>2 717 815</i>	<i>2 601 823</i>	<i>34 150</i>
Palkkiot	1 468 281	1 355 179	1 357 377	113 102
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>2 520</i>	<i>2 866</i>	<i>3 854</i>	<i>-346</i>
Jaksotetut palkat	96 052	76 476	229 333	19 576
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>13 110</i>	<i>19 132</i>	<i>1 002</i>	<i>-6 022</i>
Luottamustoimen palkkiot	486 213	445 753	459 518	40 460
Palkat ja palkkiot yhteensä €	50 929 482	48 123 552	46 999 769	2 805 930
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>2 767 595</i>	<i>2 739 813</i>	<i>2 606 679</i>	<i>27 782</i>
<i>joista terveystieteiden poissaolojen palkkoja</i>	<i>1 404 824</i>	<i>1 202 465</i>	<i>1 120 334</i>	<i>202 359</i>
<i>joista perhevapaiden palkat</i>	<i>141 941</i>	<i>106 569</i>	<i>131 789</i>	<i>35 372</i>
<i>joista muiden poissaolojen palkkoja</i>	<i>6 590</i>	<i>3 573</i>	<i>10 615</i>	<i>3 017</i>
Eläkekulut	10 521 860	9 943 244	9 635 385	578 616
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>582 268</i>	<i>581 311</i>	<i>551 789</i>	<i>957</i>
Muut henkilöstösivukulut	1 492 177	1 150 000	1 829 794	342 177
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>84 377</i>	<i>73 844</i>	<i>104 899</i>	<i>10 533</i>
Henkilöstösivukulut yhteensä €	12 014 037	11 093 244	11 465 179	920 793
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>666 645</i>	<i>655 155</i>	<i>656 688</i>	<i>11 490</i>
Sairausvakuutuskorvaukset	361 964	320 679	331 702	41 285
Tapaturmakorvaukset	60 302	33 081	15 663	27 221
Kuntoutusraha	8 106	15 016	13 276	-6 910
Palkkatuki	251 116	146 235	114 932	104 881
Korvaus työterveyshuollosta, arvio	279 294	236 898	243 769	42 396
Oppisopimuskoulutuskorvaukset	13 110	29 655	7 752	-16 545
Muut koulutuskorv. työllisyysrahastolta, arvio	42 000	38 831	36 386	3 169
Muut henkilöstökulujen oikaisut	-39 855	28 024	19 632	-67 879
Henkilöstökulujen oikaisuerät yhteensä €	976 037	848 419	783 112	127 618
Matka-, majoitus- ja ravitsemiskulut	618 041	564 933	573 745	53 108
Koulutuspalvelut henkilöstö	591 856	461 828	462 092	130 028
Työterveyshuolto	1 043 628	691 970	643 543	351 658
Työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	93 273	84 102	61 519	-4 844
Hyvinvointietu	81 893	96 446	63 667	-14 553
Työmatkaetu	428 424			498 025
Suojavaatteet	176 411	140 069	108 962	36 342
Muut kulut yhteensä €	3 033 526	2 039 348	1 913 528	1 049 764
Työvoimakustannukset yhteensä €	65 001 008	60 407 725	59 595 364	4 648 869
Henkilöstömenojen osuus verotuloista (%)				
Verotulot €	93 384 369	90 996 979	94 515 850	2 387 390
Työvoimakustannusten osuus verotuloista (%)	69,6	66,4	63,1	3,2 %
Välittömien henkilöstökustannusten (palkat, palkkiot ja näiden sivukulut) osuus verotuloista (%)	67,4	65,1	61,9	2,3 %

V JOHTO

Yhtymän johtaja	Juha Rintamäki	
Hallintojohtaja	Juha Silander	
Henkilöstöjohtaja	Riitta Kajander	
Kiinteistöjohtaja	Osmo Rasimus	
Yhteisen seurakuntatyön johtaja	Stefan Forsén	
Haagan seurakunta	Mari Mattson	
Herttoniemen seurakunta	Minnamari Helaseppä	
Johannes församling	Johan Westerlund	
Kallion seurakunta	Riikka Reina	
Kannelmäen seurakunta	Virpi Koskinen	
Lauttasaaren seurakunta	Kalle Kuusniemi	
Malmin seurakunta	Elina Perttilä	
Matteus församling	Patricia Högnabba	
Mikaelin seurakunta	Jukka Pakarinen Piia Kontio	31.8.2025 asti vt. 1.9.25 alkaen
Munkkiniemen seurakunta	Päivi Vähäkangas	
Oulunkylän seurakunta	Ulla Kosonen	
Paavalin seurakunta	Kari Kanala	
Pakilan seurakunta	Tiia Valve-Tuovinen	
Petrus församling	Pia Kummel-Myrskog (vt.)	
Pitäjänmäen seurakunta	Maika Vuori	
Roihuvuoren seurakunta	Timo Pekka Kaskinen	
Tuomiokirkkoseurakunta	Marja Heltelä Mari Auvinen	virfavapaa vt. 1.1.2025 alkaen
Töölön seurakunta	Hilkka Niemistö	
Vuosaaren seurakunta	Jussi Mäkelä	

LIITE 1: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulutus	Tilanne
Henkilöstörakenne on tasapainoinen ja monimuotoinen.	Sukupuolineutraalin kielen edistäminen (nimikkeet).	Jatkuvaa	Seurakuntayhtymässä siirryttiin käyttämään osana kokonaiskirkollista ratkaisua kirkon yhteistä henkilötietojärjestelmää vuonna 2025. Tässä yhteydessä käytössä olevat tehtävänimikkeet käytiin läpi ja sieltä poistettiin sukupuolittuneet nimikkeet (pois lukien kirkkoherra – odottaa kokonaiskirkon tasoista ratkaisua).
Henkilöstörakenne on tasapainoinen ja monimuotoinen.	Kartoitetaan mahdollisuuksia virallisen sukupuoliluokittelun laajentamiseen järjestelmätasolla.	2025	Seurakuntayhtymässä siirryttiin käyttämään osana kokonaiskirkollista ratkaisua kirkon yhteistä henkilötietojärjestelmää vuonna 2025. Tässä yhteydessä koodistot käytiin läpi. Sukupuoliluokitteluun ei saatu muutosta tässä ratkaisussa.
Avoin, läpinäkyvä ja syrjimätön rekrytointi.	Käytössä oleva rekrytointijärjestelmä mahdollistaa anonyymin rekrytoinnin. Helsingin seurakuntayhtymässä käytetään anonyymia rekrytointia aina kun se on mahdollista.	Jatkuvaa	Helsingin seurakuntayhtymässä on käytössä rekrytointijärjestelmä, joka mahdollistaa kielisäännön päivittämisen, siten että siinä huomioidaan monikielisyys tarpeet ja anonyymin rekrytoinnin. Vuonna 2025 anonyymia rekrytointia käytettiin kuudessa rekrytoinnissa 90 rekrytoinnista.
Avoin, läpinäkyvä ja syrjimätön rekrytointi.	Kielisäännön päivittäminen siten, että siinä huomioidaan monikielisyys tarpeet.	2025	Kielisääntö päivitetään vuonna 2026 ja siinä otetaan huomioon tämä kirjaus.
Eritaustaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus on tehokasta, monipuolista sekä joustavaa.	Ruotsin kielen käytön mahdollisuuden varmistaminen.	Jatkuvaa	Toimenpiteenä toteutettiin mm. yhteisten palveluiden kieliohjelma, jonka tarkoituksena on edistää ja kehittää ruotsinkielistä toimintaa seurakuntayhtymässä sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulutus	Tilanne
Henkilöstön uralla etenemisen ja työtehtävien edellyttämiin koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuoliset kaikille.	Henkilöstösuunnittelu- ja kehityskeskusteluosaamisen varmistaminen sekä viestintä.	Jatkuvaa	Henkilöstösuunnitteluosaamista on edistetty mm. esihenkilöverkostotapaamisissa.
Henkilöstön uralla etenemisen ja työtehtävien edellyttämiin koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuoliset kaikille.	Esihenkilöiden johtamisosaamisen vahvistaminen.	2025	Esihenkilöiden johtamisosaamista kehitetään tarjoamalla johtamiskoulutusta. Tätä kuvataan henkilöstökertomuksen osaamisen kehittämistä kuvaavassa osiossa.
Läpinäkyvä, syrjimätön ja oikeudenmukainen palkitsemisen kokonaisuus.	Esihenkilöiden palkitsemisosaamisen ja palkitsemisviestintäosaamisen kehittäminen.	Jatkuvaa	Palkitsemisosaamista on edistetty mm. esihenkilöverkostotapaamisissa.
Läpinäkyvä, syrjimätön ja oikeudenmukainen palkitsemisen kokonaisuus.	Palkkausjärjestelmien kehittäminen, tyypitehtäväkuvien käyttöönotto ja systemaattinen palkkauksen tasapuolisen toteutumisen seuranta	Jatkuvaa	Kasvatuksen tyypitehtäväkuvaukset on otettu käyttöön.
Kaikki esihenkilöt ovat sitoutuneet edistämään tasa-arvoista ja yhdenvertaista työskulttuuria.	Esihenkilöverkostoissa nostetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita keskusteluun.	2025	Esihenkilöverkostoissa on tuotu esiin sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuskoulutuksen sisältöjä. Vuoden aikana laadittiin yhteistyötahojen (Helsingin kaupunki, KEVA) yhdenvertaisen esihenkilötyön huoneentaulu, joka esiteltiin esihenkilöille.
Kaikki esihenkilöt ovat sitoutuneet edistämään tasa-arvoista ja yhdenvertaista työskulttuuria.	Henkilöstökyselyjen perusteella arvioidaan johtamiskäytäntöä ja johtopäätökset otetaan huomioon johtamiskoulutusta suunniteltaessa.	2025	Vuoden 2026 koulutustarjontaa valmisteli monialainen ryhmä, joka kartoitti nykytilaa ja otti huomioon henkilöstökyselyiden tulokset.
Työyhteisössä ei tapahdu häirintää eikä syrjintää.	Työpaikan johto (esihenkilöt) tuovat selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään ja työnantajan vastuun asiaan puuttumisesta.	Jatkuvaa	Henkilöstökyselyn pohjalta tehdyt työyksikkökohtaiset häirintää ja syrjintää ehkäisevät toimenpiteet. Seurakuntayhtymän johto on kertonut ehdottoman kielteisen kantansa kaikkeen työyhteisössä esiintyvään häirintään mm. johdon infossa.

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulutus	Tilanne
Työyhteisössä ei tapahdu häirintää eikä syrjintää.	Kehitetään häirintätapausten käsittelyprosessia. Laaditaan epäasialliseen kohteluun puuttumisen tueksi ohjeistus, missä on tapausesimerkein havainnollistettu, miten työntekijän ja / tai esihenkilön tulee toimia, mikäli työyhteisössä havaitaan epäasiallista käyttäytymistä. Laadittu ohjeistus käydään kaikissa työyhteisöissä yhdessä läpi.	2025	Henkilöstöosasto laati keväällä 2025 ohjeistuksen epäasiallisen kohtelun ja häirintään käsittelyyn leirityössä. Laajempi työyhteisön epäasiallisen käyttäytymisen käsittelyn ohjeistus siirtyi vuodelle 2026.
Kaikilla on turvalliset ja terveelliset työolot ja asianmukaiset työvälineet.	Edistetään mahdollisuuksien mukaan sitä, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja työvälineet. Tuetaan sekä fyysistä että henkistä työssä jaksamista. Tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit. Jatkuva riskien arviointi ja työtilojen tarkastaminen.	Jatkuvaa	Riskienarviointi tapahtuu sähköisessä järjestelmässä. Tilannetta seurataan jatkuvasti. Työterveyshuollon kanssa tehtiin viisi työpaikkaselvitystä vuonna 2025. Vuonna 2025 tehtiin työhyvinvointia kartoittava henkilöstökysely, jonka tulosten perusteella laadittiin työyhteisön kehittämissuunnitelmat.
Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät. Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen.	Sisäisen viestinnän kehittämisen siten, että tieto on löydettävissä helpommin	Jatkuvaa	Intranettiä eli Sinfoa on kehitetty edelleen vuoden 2025 aikana. Teams-alustat on otettu tehokkaampaan käyttöön.
Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät. Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen.	Hyvän virkakielen mukainen ja selkokielinen viestintä	Jatkuvaa	Kielisääntö päivitetään vuonna 2026 ja siinä otetaan huomioon tämä kirjaus.